

ANALISIS SASARAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA PALU

Dewi Sri Nirwana, Mustainah, Andi Mascura Amir

dewisrinirwana@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The results of the study show that Taking into account the analysis of employee performance will be illustrated where the strengths and weaknesses of employees in completing the work that has been charged. Find out where the location or cause of the error occurred so that employees know exactly what is being faced. Why has not finished the work entrusted to him and how the solution to the problem. So that this can be a motivation for employees to solve problems and can rise to high performance in the future. So that the effectiveness of the Employee Work Target can be better than expected.

Keywords: *Clear, measurable, accountable, according to the target, according to the time specified*

PENDAHULUAN

Aktifitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi/instansi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.

Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian. Penggunaan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi efektif jika penilaian memperhatikan validitas dan reliabilitas teknik penilaian.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-

pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan ratio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem pembayaran yang adil.

Rumusan di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi di atas, terdapat setidaknya empat elemen yaitu:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewengannya tersebut.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja

harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan akan disanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain adalah efektivitas dan efinsi.

Menurut penulis bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauhmana pemahaman dan penerimaan tentang tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Tujuan

haruslah dirumuskan dengan jelas sehingga tidak membingungkan pegawai dalam pencapaiannya. Selain itu tujuan organisasi harusnya dapat mengakomodasikan tujuan pegawai. Masing-masing pegawai yang memasuki suatu organisasi mempunyai tujuan yang berbeda-beda, perbedaan tersebut haruslah dipahami dan dikelola oleh pimpinan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi jika dia meyakini bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi tersebut tujuannyapun akan tercapai pula

Dalam hal ini tentunya kapasitas apartur sipil Negara sangatlah dipertimbangkan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dibuatlah nilai-nilai dasar untuk menjadi acuan aparat sipil Negara dalam mencari dasar kerja.

Sasaran kerja Pegawai yang khususnya menjadi manajemen dan sasaran kerja pegawai di kantor dinas Perdagangan dan perindustrian Kota Palu sejauh ini masih memenuhi standar untuk penyelesaian kerja namun masih perlu adanya peningkatan dalam motivasi kerja untuk menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan:

1. Tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian adalah Mengurangi pilih kasih dalam mengambil keputusan manajerial yang penting. Tujuan yang lain adalah bertujuan khusus dan berhubungan dengan kategori pertimbangan dan pengembangan yang luas sifatnya. Pengaruh negative dalam pilih kasih yang dirasakan mencakup hubungan yang tegang antara supervisor bawahan, semangat kerja rendah dan ketidakpuasan dengan kebijakan perusahaan.
2. Tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses ini kognitif dasar termaksud observasi, ecoding dan pemanggilan adalah Merupakan proses yang tidak menyenangkan dan memakan waktu, mengapa demikian terdapat beberapa tujuan penting yang dari dalam program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode lain. Tujuan pokok

system penilaian kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi yang dihasilkan oleh system penilaian kerja semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

3. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya. Adalah secara tidak langsung penilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Pada pengamatan penulis ketika mengadakan observasi lapangan, masalah timbul ketika penulis mengetahui bahwa motivasi kerja dan landasan standar operasional prosedur dalam bekerja masih belum semua aparatur sipil Negara mengetahui fungsinya dan apa yang menjadi dasar dalam bekerja.

Sehubungan dengan uraian dan gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul “Analisis Sasaran Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Palu”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan tipe penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan sebuah fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan pengumpulan data sedalam-dalamnya dengan membuat deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi dan objek tertentu.

Dalam penelitian kualitatif, *meaning of events* merupakan hasil dari apa yang diamati penulis. Lapornya berisi berbagai macam kejadian dan interaksi yang diamati secara langsung oleh penulis dari tempat kejadian. Penulis terlibat secara partisipatif dalam observasinya, penulis berada dan hadir di dalam kejadian tersebut inilah yang disebut dengan pengamatan secara langsung. Maka

dari itu, sifat kejadiannya bersifat spesifik yang mempunyai kekhususan tertentu (Bulaeng dalam Rosdianti, 2004).

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dan serta metode alamiah dan yang dilakukan oleh seorang peneliti itu sendiri untuk menafsirkan fenomena yang terjadi. Kemudian metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti merupakan suatu nilai yang dibalik dibalik data yang tampak.

Alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena ingin mengetahui apakah tercapainya sasaran Kerja Pegawai Di Kantor Dinas perdagangan dan Perindustrian Kota Palu dengan menggunakan metode wawancara terbuka. Sehingga dengan wawancara terbuka dapat menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan oleh aparat Sipil Negara yang saat ini bertugas untuk menjalankan roda perputaran pemerintahan. Kemudian untuk mengetahui permasalahan yang ada serta ingin mendapatkan data yang sesuai dengan fakta yang ada di lapangan.

Penelitian ini menggunakan waktu selama 3 (tiga) bulan sejak bulan September 2018 (jadwal penelitian terlampir). Lokasi penelitian dilakukan di kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Palu. Adapun alasan memilih lokasi ini adalah menurut peneliti karena ingin mengetahui bagaimana manajemen kerja yang ada didalam kantor dinas perdagangan dan perindustrian untuk meningkatkan kapasitas aparatur sipil Negara dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan oleh roda pemerintahan sehingga berimbas pada pelayanan terhadap masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Palu

Palu yang terletak di Provinsi Sulawesi Tengah merupakan kawasan pertama yang didesain oleh pemerintah sebagai pusat logistik terpadu dan industri pengolahan pertambangan di koridor ekonomi Sulawesi. Secara geografis, Palu yang terintegrasi dengan Pelabuhan Pantoloan dan dilalui jalur strategis Alur Laut Kepulauan Indonesia 2 memiliki potensi strategis sebagai hub antara kawasan barat dan timur Indonesia. Teluk Palu yang dalam dan lebar memungkinkan kawasan ini untuk menjadi jalur perdagangan nasional dan internasional, antara lain menghubungkan kota-kota di Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua serta negara-negara ASEAN.

Palu yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2014 akan mendukung Indonesia yang merupakan produsen nikel, kakao dan rumput laut yang unggul di dunia. Terbentuknya KEK Palu juga diharapkan akan mendorong hilirisasi industri logam dan meningkatkan nilai tambah dari komoditi agro unggulan di Pulau Sulawesi seperti kakao, rumput laut, dan rotan.

Berdasarkan potensi dan keunggulan geostrategis yang dimiliki, Palu memiliki beberapa bisnis utama, yaitu nikel, bijih besi, kakao, rumput laut serta rotan. Namun Palu juga memberikan peluang bagi pengembangan aneka industri lainnya sebagai bisnis pendukung, yaitu industri pengolahan karet, kelapa, manufaktur dan logistik. Hal ini tentunya menjadi pengamatan tersendiri oleh pemerintah kota palu untuk mewujudkan kawan ekonomi kreatif dengan memanfaatkan SDM dan Sumber Alam yang ada. Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang perdagangan yang menjadi kewenangan daerah.

SKP Sasaran kerja merupakan suatu tolak ukur untuk melihat seberapa besar peluang yang digunakan untuk pemerintah kota palu mengfungsikan pegawai negeri sipil atau PNS yang saat ini diganti nama menjadi

ASN aparatur sipil negara. yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yg harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yg telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Menurut UU No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. Dinas Perindustrian dan Perdagangan, terdiri dari :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat;
3. Bidang Perindustrian;
4. Bidang Perdagangan;
5. Bidang Pasar;
6. Bidang Standarisasi dan Perlindungan Konsumen;
7. UPTD;
8. Kelompok Jabatan yang juga memiliki kawasan ekonomi Khusus.

Saat ini kantor dinas perdagangan dan perindustrian kota palu berada di jalan S Parman No. 48 Palu. Yang tetap beroperasi hingga saat ini untuk membantu roda pemerintahan kota palu dalam meningkatkan ekonomi Kota Palu.

Dengan banyaknya ditemukan kelemahan pada pelaksanaan DP3 PNS maka diperlukan beberapa perbaikan dan penyempurnaan. Penyempurnaan DP3 PNS secara umum diarahkan sesuai dengan perkembangan tuntutan kualitas dalam pembinaan kualitas SDM PNS. Penilaian prestasi kerja merupakan alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok (tupoksi) oleh setiap PNS selaras dengan tujuan yang telah diterapkan dalam Restra dan Renja organisasi. Penilaian prestasi kerja PNS secara sistematis menggabungkan antara unsur *penilaian Sasaran Kerja Pegawai* dengan unsur *penilaian Perilaku*

Kerja. Berikut dijelaskan tata cara penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP).

Penilaian prestasi kerja PNS adalah Proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja (performance appraisal) seorang pegawai. Sebagaimana kita ketahui bahwa penilaian prestasi kerja PNS selama ± 34 tahunbelakang ini adalah menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Seiring dengan perkembangan zaman, model penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. 8 (delapan) unsur penilaian dalam DP3 dianggap tidak mampu menciptakan aparatur yang cakap dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Masalah lain adalah nilai-nilai dalam DP3 terlalu abstrak untuk diukur secara kuantitatif sehingga pejabat penilai sulit memberikan penilaian secara objektif. Sering dalam memberikan nilai kepada bawahan, pejabat penilai tidak mempunyai dasar yang jelas dan timbul bias akibat unsur subjektifitas. Bahkan ada pratik yang lebih parah, yaitu pejabat penilai memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk mengisi sendiri DP3 – nya. Akhirnya DP3 kehilangan fungsi sebagai salah satu instrumen untuk menciptakan aparatur yang berkinerja tinggi sebagaimana nilai-nilai DP3 itu sendiri yaitu; kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Menjawab permasalahan itu, lahirlah PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. PP Nomor 46 Tahun 2011 ini berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2014. Dengan berlakunya PP ini maka PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tidak berlaku lagi. PP Nomor 46 Tahun 2011 memperbaiki kekurangan-kekurangan dari PP Nomor 10 Tahun 1979

tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 ini dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian prestasi kerja PNS menurut PP Nomor 46 Tahun 2011 initerdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya), yang terdiri atas unsur SKP dengan bobotnya 60 % serta Perilaku kerja dengan bobotnya 40 %. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik penekanannya pada pengukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (output) yang telah direncanakan dan disepakati antara Pejabat Penilai dengan Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sebagai kontrak prestasi kerja. Bawahan dan atasan duduk bersama dalam menetapkan target yang ingin dicapai pada tahun depan. Target-target yang ingin dicapai bawahan dikomunikasikan ke atasan dan atasan melakukan kornfimasi dan koreksi atas target yang direncanakan tersebut. Setelah SKP disusun, maka Pada akhir tahun dilakukanlah evaluasi terhadap SKP yang telah disusun tersebut berdasarkan tingkat capaian PNS bersangkutan.

Dalam melaksanakan PP Nomor 46 Tahun 2011 tidak semata-mata hanya menyusun dan menilai tetapi perlu memperbaiki lingkungan di setiap organisasi. Sebelum PP Nomor 46 Tahun 2011 ini dilaksanakan, idealnya setiap instansi pemerintah telah melaksanakan analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan. Hasil dari analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan akan melahirkan uraian jabatan, uraian tugas masing-masing jabatan, beban kerja masing-masing unit kerja dan nilai jabatan yang pada akhirnya setiap unit kerja dituntut untuk melakukan restrukturisasi organisasi.

Restrukturisasi yang dilakukan bisa dalam bentuk perampingan organisasi (downsizing) dan pembentukan organisasi (rightsizing) serta dengan melakukan redistribusi pegawai dari unit kerja yang kelebihan pegawai ke unit kerja yang kekurangan pegawai. Dengan melakukan analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan diharapkan setiap pegawai memiliki pekerjaan yang jelas, tidak ada pegawai yang sama sekali tidak punya pekerjaan atau kelebihan beban kerja, tidak ada unit kerja yang kelebihan pegawai sementara di unit kerja lain kekurangan pegawai, dengan kata lain terbentuklah unit kerja yang ideal.

Pertanyaannya, apakah sudah semua instansi pemerintah di Indonesia telah melakukan analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan secara benar dan sesuai kenyataan? Jawabannya tentu beragam, ada yang belum melaksanakan, ada yang sudah melaksanakan tapi belum seluruhnya, ada yang telah melaksanakan tapi belum sesuai kenyataan. Banyak faktor yang menyebabkan analisis beban kerja, analisis jabatan dan evaluasi jabatan ini tidak dilakukan secara benar dan sesuai kenyataan, salah satu penyebabnya adalah benturan kepentingan dari masing-masing unit kerja.

Penilaian prestasi kerja PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas:

- a. Unsur sasaran kerja pegawai (SKP)
- b. Unsur perilaku kerja

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan/akhir januari tahun berikutnya) yang terdiri atas unsur :

- a. SKP bobotnya 60%
- b. Perilaku kerja bobotnya 40%

Untuk mempermudah penyusunan SKP Tahun 2018 maka dokumen-dokumen berikut perlu disiapkan terlebih dahulu,

1. Rencana Kerja Tahunan atau Penetapan Kinerja Tahunan Organisasi bersangkutan.
2. Dokumen Organisasi dan Tata Kerja Organisasi bersangkutan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
3. Dokumen Anggaran.
4. Dokumen Uraian Tugas/jabatan pemegang jabatan.
5. Dokumen Analisis Jabatan atau Peta Jabatan.
6. Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP).
7. Laporan capaian pelaksanaan tugas tahun sebelumnya.
8. Permenpan dan RB tentang Jabfung dan angka kreditnya bagi jabatan fungsional.

Memasuki Tahun 2018 pemerintah dalam hal ini baik pemerintah pusat dan pemerintah daerah tentunya memulai siklus baru dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan tersebut seperti administrasi pemerintahan dan juga manajemen PNS. Manajemen PNS pada yang selalu harus menjadi perhatian seluruh Aparatur Sipil Negara adalah penyusunan SKP Tahun 2018. Oleh karena itu tidak salah kiranya jika kita mengingat kembali tahapan-tahapan dalam penyusunan SKP dimaksud.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian ini melakukan hal komunikasi dalam mengeksekusi pendapat secara demokrasi sehingga seluruh Pegawai bisa melakukan melakukan pengembangan dalam melakukan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk diselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi Tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian.

Hal ini juga dikuatkan oleh Sekretaris Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Palu Amiruddin, SH, MM sebagai berikut :

“Jadi saya jelaskan dulu kenapa musti menggunakan SKP yang dulu itu namanya DP3, SKP itu kan penilaian, pengukuran kerja pegawai yang sebenarnya itu yang menjadi dasar untuk mengurangi kesalahan pegawai, karena apa..? karena bisa menjadi dasar atau tolak ukur untuk menyelesaikan beban kerja yang dibebankan untuk setiap pegawai. Disana kan jelas pengukurannya, mulai dari orientasi kerja, kepemimpinan kerjasama dan lainnya yang menjadi indikasi untuk nilai kerja pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas tentunya Tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian adalah membantu Pegawai melihat apakah target kerja yang dilakukan ini menjadi terukur. Sehingga bisamembantu pegawai untuk menyusun dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat menyelesaikan beban kerja pegawai.

Hal ini juga dikuatkan oleh Kepala Bagian Kepegawaian Dan Umum Muhammad S.Sos sebagai berikut:

“SKP itu sasaran kerja pegawai yang memang dibuat untuk melihat terukurnya aktifitas pegawai , yang pada dasarnya dibuat setiap tahunnya. Dari situ sebenarnya orang-orang mudah melihat apa sih yang belum terukur atau terselesaikan dalam beban kerja yang dibebankan untuk setiap pegawai negeri sipil”

Berdasarkan hasil wawancara Penilaian prestasi kerja yang dulunya menggunakan DP3 telah digantikan dengan penilaian prestasi kerja menggunakan SKP, PKP. Hal ini terjadi karena penilaian DP3 terlalu abstrak untuk diukur penilaiannya. Bukan hanya itu saja penilaian DP3 juga buka kepada kinerja pegawai melainkan perilaku kegawai. Dengan adanya penilaian SKP. Tentunya juga Tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses ini kognitif dasar termaksud observasi, ecoding dan pemanggilan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Staf Bidang Perdagangan yang juga faham soal aturan penggunaan Sasaran Kerja Pegawai Asmawati sebagai berikut :

“dulu SKP itu sebutannya DP3 penilaian prestasi kerja untuk pegawai yang berada disetiap kantor pemerintahan, SKP itu kalau mau ikut jalur benarnya atau mengikuti system yang seharusnya yah kita menrekomendasikan nilai terus diajukan kekepala dinas barulah disana kepala dinas menilai PNS itu sendiri tapi kan sekarang ini kita lihat terbalik, PNS yang mengajukan nilai dan ditanda tangan langsung tanpa dirubah oleh pimpinan. Jadi kalau ikut bagus nya yah memang seperti itu.”

Berdasarkan hasi wawancara yang dilakukan untuk aspek waktu, masih harus diperbaiki dikarenakan ada beberapa pegawai yang tidak mencapai capaian waktu dengan baik. Bukan hanya itu saja, seharusnya setiap usulan yang diberikan pegawai harus direspon sesegera mungkin agar pegawai giat dalam bekerja. Kemudian kelengkapan berkas harus diperhatikan agar setiap kegiatan tugas jabatan terlaksana dengan baik. Untuk menuambah motivasi dalam bekerja maka Berikanlah penghargaan kepada pegawai yang mendapatkan nilai prestasi kerja tinggi. Tentu saja ini sangat memepegaruhi Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi prilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya.

Hal ini juga dikuatkan oleh Aisah, ST Bidang Kepegawaian dan juga sekaligus Bendahara Dikantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota sebagai berikut :

“SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Misalkan untuk perencanaan individu disusun pada Desember dan dilaksanakan pada Januari tahun berikutnya. Ada dua unsur dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS, yaitu SKP dengan bobot nilai 60 persen dan perilaku kerja (40 persen). Apabila SKP tercapai maka juga harus menunjukkan perilaku yang baik, sebagai tindak lanjut PP Nomor 53/2010 tentang Disiplin PNS.”

Dari hasil wawancara diatas tentunya penilaian prestasi kerja pegawai antara periode sebelumnya menggunakan DP3 dan tahun 2014 menggunakan SKP, PKP adalah lebih

efektif menggunakan SKP, PKP. Hasil capaian prestasi kerjapun lebih baik menggunakan SKP, PKP di tahun 2014. Penilaian SKP, PKP inipun merupakan penilaian yang memperbaiki penilaian yang kurang cakap untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas dimasa lalu. Yang juga bisa dikaitkan dengan Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya.

Hal ini juga dikuatkan oleh Lely Dikantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota sebagai berikut :

“seperti yang dikemukakan oleh ibu asma dari bidang perdagangan memang benar karena jika yang menilai diri sendiri tentunya beda hasil tapi jika dikembalikan dipimpinan. Sehingga benar-benar efektif penilaian SKP.”

Perubahan sasaran kerja pegawai dikantor dinas perdagangan dan perindustrian kota palu ini yang dilakukan setiap 1 tahun sekali dalam perubahan penambahan beban kerja. Tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi nilai.

Dari hasil ini tentunya dikatakan oleh Kepala Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Palu Drs. Syamsul Saifudin, M.M sebagai berikut :

“SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yg harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yg akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yg telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja.”

Hasil wawancara yang diberikan tentunya bisa mempengaruhi tugas yang dibebankan oleh sasaran kerja pegawai. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya Adalah secara tidak langsung peneilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Kapala Bagian Kepegawaian Dan Umum Muhammad S.Sos sebagai berikut :

“bermanfaat untuk laporan juga kan nantinya itu juga berpengaruh pada aktivitas kerja pegawai.”

Hasil wawancara diatas yang menjadi Unsur-unsur dalam penyusunan SKP Tahun 2018 terdiri atas Kegiatan Tugas Jabatan, Angka Kredit (bagi jabatan fungsional) dan target. Kegiatan tugas jabatan merupakan rencana kegiatan yang mengacu pada penetapan kinerja (RKT) pada satuan kerja sesuai dengan tugas jabatan. Sedangkan untuk target merupakan ukuran yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Yang juga Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya Adalah secara tidak langsung peneilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan

Hal ini juga dikuatkan oleh Staf Bidang Perdagangan yang juga faham soal aturan penggunaan Sasaran Kerja Pegawai Asmawati sebagai berikut :

“Jadi sasaran kerja atau penilai kerja pegawai itu ada urutannya Sebenarnya yang menilai staf itu kapala bidang, perubahannya itu tergantung kepada kepala bidangnya masing-masing sesuai dengan aturannya, harus kepala bidang yang meninali baru pejabat penilai yang diatasnya kepala bidangnya lagi yah seperti kepala dinas. Untuk skp staf itu dinilai kepala seksi, kepala seksi dinilai lagi oleh kepala bidang, jika atasan itu dinilai eselon 4, namun sekarang yang kita lihat saat ini banyak staf itu malah menilai dirinya sendiri.”

SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yg harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yg akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yg telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja.

SKP atau Sasaran Kerja Pegawai yang merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh PNS/ASN baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan pejabat Struktural (Eselon I – Eselon V) sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP. Dan juga ini menjadi Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya. Adalah secara tidak langsung penilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Aisah, ST Bidang Kepegawaian dan juga sekaligus Bendahara Dikantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota sebagai berikut :

“SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Misalkan untuk perencanaan individu disusun pada Desember dan dilaksanakan pada Januari tahun.”

Untuk Jabatan Fungsional Umum (JFU) penyusunan SKP disesuaikan dengan nama jabatan yang bersangkutan dan uraian kegiatannya yang akan dilakukan selama 1 (satu) tahun dengan mengacu pada SKP atasan langsungnya. Sedangkan bagi JFT penyusunan SKP mengacu pada lampiran kegiatan yang ada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB yang mengatur tentang jabatan tersebut dan Angka Kreditnya (AK) sesuai dengan jenjang jabatan masing-masing. Sehingga bagaimana ini terukur maka dibuatlah pelaporan adalah selama 1 tahun dari target program yang akan diselesaikan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Lely Dikantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota sebagai berikut:

“Ini yang kita nilai kualitas pekerjaan kita bu yang memilah memilah pekerjaan itu kan bisa kita kerjakan dalam satu hari kan tunda dulu kualitas mutunya kan berubah bu yang tadinya

90% kita kasihkan itu kita rubah menjadi 80% begitu lanjut Ya yang nilai pejabat.”

Merupakan Satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karier yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka kredit yang akan dicapai. Yang menjadi dasar Tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses ini kognitif dasar termaksud observasi, encoding dan pemanggilan adalah Merupakan proses yang tidak menyenangkan dan memakan waktu, mengapa demikian terdapat beberapa tujuan penting yang dari dalam program penilaian kinerja yang tidak dapat dicapai oleh metode lain.

Berdasarkan data perubahan sasaran kerja pegawai dikantor dinas perdagangan dan perindustrian kota palu ini yang dilakukan setiap 1 tahun sekali dalam perubahan penambahan beban kerja. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku tentang kinerja. Dari hasil ini tentunya dikatakan oleh Kepala Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Palu Drs. Syamsul Saifudin, M.M sebagai berikut :

“ya iyah kan ini namanya juga Sasaran kerja pegawai itu target yang ditentukan pegawai, terus dasar mereka apa? Yah SKP juga biar selesai dan mengetahui berapa lama waktu yang dibutuhkan.”

Merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya bulanan, triwulan, kuartal, semester, dan tahunan. Biaya (Target Biaya) biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 (satu) tahun, misalnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain-lain. Dalam hal biaya hanya diisi oleh PNS yang secara langsung mempertanggungjawabkan biaya kegiatan tersebut dalam hal ini PPK (Pejabat Pembuat Komitmen). Dan juga Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat

judgment tentang kinerjanya Adalah secara tidak langsung peneilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Kapala Bagian Kepegawaian Dan Umum Muhammad S.Sos sebagai berikut:

“Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.”

Sehingga SKP Sasaran Kerja Pegawai wajib disusun oleh setiap PNS yang ditetapkan setiap tahun pada bulan januari. Bagi PNS yang tidak menyusun menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi prilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya Adalah secara tidak langsung peneilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Staf Bidang Perdagangan yang juga faham soal aturan penggunaan Sasaran Kerja Pegawai Asmawati sebagai berikut :

“Tapi real kenyataannya kita tidak begitu. Biasanya staf menilai dirinya sendiri lalu mengajukan nilai lalu kepala seksinya merubah nah itu efesien Krena hanya memasukkan nilai. Misalnya saya menargetkan SPJ hanya dalam 1 tahun itu 3 bulan sudah selsai namun sy ulur-ulur yang sebenarnya itu bisa sy selesaikan dalam wktu brp jam tapi ternyata saya mala nonton dulu akhirnya terulur-ulur waktunya. Ini kan ada target. Ini kan kalau dalam waktu 12 bulan itu 100 persen tapi pas relisasi tidak sampai 100 persen pasti ada saja, seperti dibilang kita tidak bisa mengukur kualitas mutu itu yang meilai kita itu pejabat kita, apakah kita punya nilai krja atau tidak Dibilang efesien yah efesien dibilang tidak efesien juga yah tidak juga. Masalahnya kan yang dimaksud itu

apanya yang efesien ini, pekerjaan selesai semua namun kuwalitas kerja itu tidak seratus persen Pejabat ini cuman menilai akhir.”

Dari hasil wawancara diatas Penyelenggaraan pemerintahan tersebut seperti administrasi pemerintahan dan juga manajemen PNS. Manajemen PNS pada yang selalu harus menjadi perhatian seluruh Aparatur Sipil Negara Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi prilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya Adalah secara tidak langsung peneilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Aisah, ST Bidang Kepegawaian dan juga sekaligus Bendahara Dikantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota sebagai berikut:

“ya berpengaruh karena memang jadi dasar lagi untuk melihat apa sih yang kurang.”

Dari hasil wawancara diatas karena itu tidak salah kiranya jika kita mengingat kembali tahapan-tahapan dalam penyusunan SKP dimaksud Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi prilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya Adalah secara tidak langsung peneilaian ini bertujuan perencanaan karir penentuan tujuan dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan.

Hal ini juga dikuatkan oleh Lely Dikantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota sebagai berikut :

“Sangat berpengaruh kan disana bisa kita lihat juga apakah ada kesalahan aau kekurangan dalam kerja-kerja sebelumnya.”

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan pola karier dan program diklat organisasi. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukan informasi prilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya

Dari hasil wawancara di atas, menjelaskan tentang pentingnya kebutuhan kelengkapan SKP Sasaran Kerja Pegawai untuk mengetahui apakah hasil dari pekerjaan pegawai sudah terukur, terselesaikan atau masih belum terrealisasi oleh pegawai yang dibebankan.

Sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Hal ini akan menjadi dasar penilaian pegawai untuk mengukur keberhasilan pegawai untuk menyelesaikan beban kerja yang diselesaikan atau belum terselesaikan, tentunya membuat pegawai mengetahui dimana letak kesalahan atau letak program yang belum terselesaikan dari beban kerja yang dibebankan kepada pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidaklah tercapai apabila hanya pendiri saja yang menjalankan namun butuh dukungan dari pegawai yang tentunya melalui perekrutan atau yang sudah diberikan tanggungjawab pekerjaan yang sudah dibebankan, yang terkadang sebagian pegawai mengabaikan, sehingga muncullah metode baru yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dimana nantinya untuk bisa dilihat apakah kerja pegawai sudah terukur.

Berdasarkan metode kinerja yang digunakan untuk mengukur kerja pegawai

tentunya ini menjadi penilaian berorientasi pada masa lalu dan dan antara lain orientasi pada masa depan. sesuai dengan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Menurut PP tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan dengan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Misalkan untuk perencanaan individu disusun pada Desember dan dilaksanakan pada Januari tahun berikutnya. Ada dua unsur dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS, yaitu SKP dengan bobot nilai 60 persen dan perilaku kerja (40 persen). Apabila SKP tercapai maka juga harus menunjukkan perilaku yang baik, sebagai tindak lanjut PP Nomor 53/2010 tentang Disiplin PNS, dimana sudah diatur reward dan punishment bagi PNS, serta terdapat 17 kewajiban dan 15 larangan bagi PNS.

Dengan banyaknya ditemukan kelemahan pada pelaksanaan DP3 PNS maka diperlukan beberapa perbaikan dan

penyempurnaan. Penyempurnaan DP3 PNS secara umum diarahkan sesuai dengan perkembangan tuntutan kualitas dalam pembinaan kualitas SDM PNS. Penilaian prestasi kerja merupakan alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok (tupoksi) oleh setiap PNS selaras dengan tujuan yang telah diterapkan dalam Restra dan Renja organisasi. Penilaian prestasi kerja PNS secara sistematis menggabungkan antara unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai dengan unsur penilaian Perilaku Kerja. Berikut dijelaskan tata cara penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP).

SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yg harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yg akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yg telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).

Dalam sistem penilaian prestasi kerja, setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai rancangan pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, sesuai dengan rincian tugas, tanggungjawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. SKP disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) tahunan organisasi, yang berisikan tentang apa kegiatan yang akan dilakukan, apa hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai. Setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilaksanakan, target sebagai hasil kerja yang harus diwujudkan, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas/Output, kualitas, waktu dan dapat disertai Biaya.

Rekomendasi

Formulir SKP yang telah diisi dengan rencana pelaksanaan kegiatan Tugas Jabatan dan target, yang secara keseluruhan telah disepakati bersama antara Pegawai Negeri

Sipil yang bersangkutan dengan atasan langsungnya sebagai pejabat penilai, harus ditandatangani, sebagai penetapan kontrak prestasi kerja, yang selanjutnya pada akhir tahun digunakan sebagai ukuran penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, dengan menggunakan formulir.

Standar-standar penilaian kerja hendaknya didasarkan pada persyaratannya, meliputi standar kerja terdokumentasi berdasarkan analisis pekerjaan yang cermat, ada baiknya organisasi mendorong obyektivitas dalam proses penilaian formal yakni: pegawai haruslah dinilai atas perilaku daripada sikap-sikapnya, hal ini tentu saja bukan hanya membantu mengikis ambiguitas bagi kalangan pegawai dan pimpinan saja. Semakin objektif sistem penilaian kinerja pegawai maka semakin memakan waktu yang cukup lama dan semakin mahal pembiayaan penilaian itu sendiri.

SKP harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai dan ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari. Yang dimulai dari :

1. Kegiatan Tugas Jabatan Mengacu pada Penetapan Kinerja/RKT. Dalam melaksanakan kegiatan tugas jabatan pada prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatan tertinggi s/d jabatan terendah secara hierarki.
2. Angka Kredit.
3. Target.

Dengan demikian, dari berbagai pendapat di atas dapat di definisikan kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
2. Perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang

seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

DAFTAR RUJUKAN

- Aa Sinambela, Poltak Lijan, Kinerja Pegawai “Teori Pengukuran Dan Implikasi” Edisi Pertama Cetakan 2012, Yogyakarta.
- Aan Komariah dan Jam’an Sotari, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Alfabeta Bandung
- Abidin, 2010. *Strategi Membaca Teori Pelayanan dan Pembelajarannya*. Bandung : Rizky Press
- AS. Moenir, 2001, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Agus Prianto, 2006. *Menakar Kualitas Pelayanan Publik*. Trans. Jakarta
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisa Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Byars, Lloyd dan Lislie W. Rue, 1984. *Human Resource and Personal Management*. Ricahard D. Irwin : Homewood Illinois.
- Dwiyanto, Agus, 2001. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, makalah, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Gibson, SR. 1991. *Principles of Nutritional Assesment*. London: Oxford University Press
- Harjoprakoso, Mastini, 1998. *Panduan Penyelenggaraan Perpustakaan*. Perpustakaan RI, Jakarta.
- Handyaniningrat, Soewarno. (1994). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama. Bugin.
- Hendrasti, Lily N, 1999, *Wacana No. 1, “Analisis Faktor yang dipertimbangkan Mutu Pelayanan”*, Program PascaSarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Islamy, M, Irfan, 1999, *Prinsiop-Prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*, Jakarta :BinaAksara
- Lupiyoadi, 2001, *Manajemen Pemasaran Jasa, Salemba Empat*, Jakarta Edisi Pertama.
- Lembaga Adminsistrasi Negara., 1998, *Pengernbangan Pelaksanaan Pelayanan Prima, Bahan Ajaran Diklatpirn Tingkat I/I*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Lenvine, Charles H., 1990, *Public Administration : Challenges, Choices, Consequences*, Scott Foreman/Litle Brown Higher Education : Glenview, Illianos.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press
- Moerdiono, 1988, *Birokrasi dan Administrasi Pembangunan* : Beberapa Pemikiran Pemecahan, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Ilmu Pemerintahan*, BKU-IP, Program Magister Ilmu-ilmu Sosial, Kerjasama Unpad-IIP, Jakarta.
- Osborne, David dan Ted Gaebler, 1993. *Mewirau sahkan Biroktrasi*. PPM. Jakarta
- Parasuraman, 1998. *Servqual : A Multiple-Item Scale For Measuring Consumer Perception of Service Quality*. *Journal of Retailing*. Vol. 64. Pp 12-40
- Pamudji, S. 1981. *Pembinaan Perkotaan di Indonesia*. Ichitia: Jakarta.
- Prajudi, 1992. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1992. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE. Yogyakarta.

- Rasyid Ryas, dkk, 1997. *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Robbins, Stephen P. 1995. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Salusu, J, 1996, *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organiassi Publik dan Organisasi Non Profit*, GramediaWidiaSarana Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Menjadi Manajer yang lebih baik lagi*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Suwondo, 2001, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Pelayanan*, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Supriyanto, Eko dan Sugiyanti, 2001, *Operasionalisasi Pelayanan Prima*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Thoha, Miftah, 1995, *Deregulasi dan Debirokratisasi dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Masyarakat :dalam Pembangunan Administrasi di Indonesia*, LP3ES, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 1996, *Strategi Pemasaran*, Andi Offset, Jogjakarta.
- Triguno, 1999, *BudayaKerja :Menciptakan Lingkungan Yang Kondusive Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Golden Terayon Press, Jakarta.
- Tjiptono dan Diana., 2000, *Total Quality Management (Edisi Revisi)*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah 1998, *Birokrasi Indonesia dalam Era Globalisasi*. Pusdiklat Peg, Depdikbud, Batang Gedang, Jakarta.
- Widodo, 2001. *Good Governance, Telaah dari Dimensi dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendikia, Bandung.
- Zeithaml, Valarie A., (et.al), 1990, *Delivering Quality Services : Balancing Customer Perceptions and Expectations*, The Free Press, A Division of Macmillan Inc., New York.